



Comune di San Giorgio di Nogaro

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AZIENDALE / TERRITORIALE
IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2016-2018**

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo, contrattuale e finalità
- Art. 2 – Campo di applicazione, decorrenza e durata
- Art. 3 – Servizi pubblici essenziali

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Relazioni sindacali
- Art. 5 – Informazione preventiva
- Art. 6 – Confronto
- Art. 7 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie
- Art. 8 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 9 – Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo
- Art. 10 – Clausole di raffreddamento
- Art. 11 – interpretazione autentica

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

- Art. 12 – Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo
- Art. 13 – Quantificazione delle risorse decentrate
- Art. 14 – Utilizzo delle risorse stabili e variabili

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 15 – Trattamenti economici accessori
- Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 18 – Compensi aggiuntivi titolari di posizione organizzativa
- Art. 19 – Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori
- Art. 20 – Indennità

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 21 – Qualità del lavoro

Art. 22 – Salute e sicurezza

ORARIO

Art. 23 – Orario di lavoro

Art. 24 – Orario di lavoro flessibile

Art. 25 – Orario di lavoro straordinario

Art. 26 – Banca delle ore

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 27 – Destinatari e processi della formazione

SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 28 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi

Art. 29 – erogazione premio di produttività

Art. 30 – Risultato organizzativo e procedure conciliative

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 31 – Servizi in gestione esterna

Art. 32 – Progressione economica all'interno della categoria

Art. 33 – Previdenza complementare

Art. 34 – Tempo di viaggio

Art. 35 – Buono pasto

Art. 36– Ferie -

Art. 37 -Congedi parentali ad ore

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39 – Disapplicazioni

Art. 40 – Norma finale

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 161/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2016-2018.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale del Comune di San Giorgio di Nogaro.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
 - b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

Art. 2

Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica al personale in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, del Comune di San Giorgio di Nogaro .
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019 salvo diverse decorrenze espressamente indicate nell'articolato.
4. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie per le quali il CCRL richieda tempi diversi di negoziazione (*quali, ad esempio la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 9 comma 4 lett. a) le quali sono negoziati con cadenza annuale, salvo diversa intesa tra le parti*) o verifiche periodiche alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale, da parte dell'Ufficio personale.
6. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
7. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
8. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.

Art. 3

Servizi pubblici essenziali

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Il responsabile del personale individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo ed attivandosi per procurarsi la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccoglimento denunce di nascita e di morte
ELETTORALE	1	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle

		consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
POLIZIA LOCALE	1	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

RELAZIONI SINDACALI

Art.4

Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione collettiva decentrata integrativa (cfr. art. 38 del CCRL 2016-2018).

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, e si articola in:

a) informazione preventiva (cfr. art. 35 del CCRL 2016-2018);

b) confronto (cfr. art. 36 del CCRL 2016-2018);

c) organismi paritetici di partecipazione (cfr. art. 37 del CCRL 2016-2018).

4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ogni singola Amministrazione autorizza le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica certificata onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione. Ogni comunicazione inoltrata all'indirizzo di posta elettronica certificata sopraindicato, funge da comunicazione formale alle RSU e ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018; di un tanto si dà atto con il presente contratto. Nelle more dell'istituzione della casella di posta elettronica certificata di cui sopra, ogni comunicazione verrà inviata alle Rsu e ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018, agli indirizzi formalmente comunicati da questi.

5. Ogni singola Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

Art. 5

Informazione preventiva

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 8 prevedano il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6

Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL 2016-2018 e alla RSU di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni consecutivi.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 1 del presente articolo:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di servizio;
 - b) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) l'individuazione di nuovi o la modifica dei profili professionali;
 - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per la determinazione della relativa retribuzione di risultato;
 - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs n. 165/2001;

- h) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- i) la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e gli ulteriori compensi attribuibili secondo le disposizioni della vigente normativa.
- l) modalità di attribuzione al personale dei buoni pasto sostitutivi della mensa.

Art. 7

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa - ai quali va inviata la corrispondenza, nelle modalità indicate all'art. 5, relativa a incontri, informative, ecc. - sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCRL (CGIL FP – CISL FP – UIL FPL – UGL AUTONOMIE – CISAL ENTI LOCALI FVG).
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo politico secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:
 - a) la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - e) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - f) l'elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - g) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - h) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 1/8/2002;
 - i) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs 66/2003;
 - j) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

- k) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- l) l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Tale Organismo può essere costituito in forma associata, sulla base di protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL nonché da una rappresentanza datoriale, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali e datoriali;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) analizza i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - f) può svolgere analisi, indagini e studi nelle materie di cui al presente articolo.
4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, dalle RSU dell'Ente o da gruppi di lavoratori.

Art. 9

Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo

1. La sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo avviene per la delegazione di parte pubblica con la firma apposta dal Presidente, mentre per la parte sindacale firmano la RSU (sempre come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.

2. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, è trasmessa al soggetto istituzionalmente preposto al controllo della contrattazione integrativa (collegio dei revisori o revisore unico o altro organo previsto dall'ordinamento dell'ente), entro 5 giorni dalla stipulazione.
3. L'Organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo Politico dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
4. In caso di parere negativo dell'Organo di controllo il Presidente convoca entro il termine di 5 giorni dalla ricezione del rilievo la delegazione trattante al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
5. Il testo della eventuale nuova ipotesi contrattuale dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria.
6. Tutta la procedura deve comunque concludersi entro 25 giorni, salvo nel caso di rilievi da parte dell'Organo di controllo il cui termine è fissato in 45 giorni.
7. Le amministrazioni, una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo trasmettono, in via telematica, all'Ufficio regionale competente, entro cinque giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 10

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art.11

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara e riguardi problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.

3. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 12

Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

1. L'Ufficio preposto determina annualmente la costituzione del fondo complessivo, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle risorse "variabili". Inoltre, con il medesimo provvedimento di costituzione e nel rispetto dei criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate di cui al presente contratto, il medesimo responsabile provvede al riparto annuale delle risorse decentrate, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione. Tale atto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie nonché determina il fondo per la renumerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc).
2. Gli adempimenti di cui al comma 1 vanno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.
3. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure del comma 1.

Art. 13

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.
2. In caso di trasferimento di personale in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 32, comma 1, CCRL 2016-2018.
3. Le risorse di cui al comma 2 che residuano a fine anno, confluiscono nel fondo dell'anno successivo incrementando l'ammontare delle risorse variabili.

Art. 14

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per finanziare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie già attribuite a valere per gli anni pregressi, compresa la relativa quota storicamente finanziata a bilancio;
2. Le rimanenti risorse stabili che residuano, fermo restando quanto previsto all'art. 14 circa la competenza esclusiva dell'Amministrazione in merito alla determinazione, sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie, negli importi indicati come da schede allegate al presente contratto o sono destinate ad incentivare la parte variabile e utilizzate per la produttività ed il miglioramento dei servizi in aggiunta a quelle previste;
3. Qualora la spesa di cui al comma 1) risultasse superiore al totale delle risorse stabili, per tale quota sono utilizzate le risorse variabili, con obbligo di non attivazione di nuove progressioni fino al completo equilibrio;
4. Le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018, incrementate o decrementate delle quote di cui ai precedenti commi 2 e 3, che risultano disponibili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. L'utilizzo delle risorse destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avviene sulla base delle performance attese e conseguite in termini di raggiungimento di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento riferiti all'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente, ovvero contributo dato alla prestazione (performance) della struttura di appartenenza, di specifici obiettivi, individuali e/o di piccolo gruppo, annualmente predeterminati e formalizzati con PEG/Piano Risorse obiettivi, volti ad incrementare il miglioramento qualitativo dei servizi, determinati e disciplinati in conformità al sistema di valutazione adottato dall'Ente.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15

Trattamenti economici accessori

1. Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:
 - a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018; la parte non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
 - b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018;
 - c) per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.
2. Le risorse di cui al comma 1 lettere a) e b) sono incrementate annualmente come stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

Art. 16

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.

Art. 17

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.

2. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati all'atto dell'assunzione e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate.

Art. 18

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) i compensi ISTAT;
- b) i compensi per lo straordinario elettorale;
- c) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;
- d) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime.

Art. 19

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori avviene mediante verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata:

- a) in base ad obiettivi annualmente predeterminati e formalizzati negli atti programmatici definiti dall'Amministrazione nonché dal contributo dato alla prestazione (performance) della struttura di appartenenza, come da disciplina del sistema di valutazione adottato dall'Ente.
- b) in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
- c) a consuntivo in tempi certi e definiti;
- d) esclusivamente secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente a cui si rinvia.

Art. 20

Indennità

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità, dando priorità alle diverse tipologie nell'ordine in cui sono di seguito elencate, non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo, ove nel relativo bilancio sussistano le risorse, fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal livello regionale.

2. Tutte le indennità previste dal presente articolo sono erogate in base alla effettiva prestazione resa, con l'esclusione del personale titolare di posizione organizzativa.

A) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

1. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare, a norma dell'art. 6 CCRL 2018 lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) maneggio valori.

a) Disagio

a1. Le situazioni disagiate sono le seguenti:

- orario spezzato con più di un rientro giornaliero (non coincidente con la pausa pranzo) ;
- assegnazione con spostamento sede di servizio ad una forma associativa;
- nel caso in cui a queste specifiche non corrisponda nessun dipendente in servizio presso il Comune di San Giorgio di Nogaro tale indennità non sarà prevista a fondo.

a2. L'importo è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e non compete ai Titolari di posizione organizzativa/Responsabili di servizio. L'indennità viene quantificata in € 1 euro giornalieri.

b) Rischio

b1. Per attività "esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute" si intendono tutte quelle che presentano in modo **continuo**, e quindi **non occasionale o sporadico**, e **diretto**, vale a dire **immediatamente riferibili al rischio**, caratteristiche tali da mettere in pregiudizio la salute e l'integrità personale dei dipendenti in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui è resa la prestazione lavorativa.

b2. Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto utilizzo costante di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;

- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa, conduzione cucina;
- utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
- impiego antiparassitari;
- tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
- prestazioni che comportano esposizione o contatto diretto con liquidi biologici;

b3.L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è a cura del Titolari di posizione organizzativa/Responsabile del servizio, ove risulta incardinato il personale dipendente, in ragione della valutata attività di servizio espletata e non dipende dal profilo. La corresponsione della relativa voce dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono chiamati a operare ed è legata al periodo di effettiva esposizione al rischio.

L' importo è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, e non compete ai Titolari di posizione organizzativa/Responsabili di servizio. L'indennità viene quantificata in € 1,4 euro giornalieri

c) Maneggio valori

c1. Al personale (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa), nominato agente contabile ed adibito a servizi, con atto formale del Responsabile di Servizio o organo competente, che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità in proporzione all'entità dei valori e precisamente:

- per un importo annuo di valori maneggiati pari o maggiore a € 1.500,00: € 1,20 giornaliera;

c2. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra e viene corrisposta a conclusione dell'esercizio di riferimento, sulla base di attestazione resa dal titolare di posizione organizzativa /Responsabile del servizio

c3. Le indennità sono cumulabili tra loro.

C4. La presente indennità decorre dal 01.01.2019.

B) Indennità di turno (art. 3 CCRL 2016-2018)

1. Al lavoratore assegnato a servizi in turno, è corrisposta una indennità oraria nelle seguenti misure:

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);
- c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).

2. La prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale dà diritto all'equivalente riposo compensativo.

L'indennità viene corrisposta con cadenza mensile, ai soggetti assegnati al servizio in turno, previa attestazione del TPO/Responsabile di Servizio che verifica la sussistenza e regolarità della prestazione in turno come definito dall'art. 3, del CCRL 2016-2018, resa nel limite delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione del presente contratto, e li comunica all'ufficio del personale e all'amministrazione comunale entro i termini previsti per l'elaborazione degli stipendi del mese di gennaio o entro il giorno 20 del mese precedente a quello in cui viene attivato il turno.

C) Reperibilità (art. 4 ccrl 2016-2018)

1. Per le aree di pronto intervento come sotto individuate, viene corrisposto ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno. In caso di frazionamento, non inferiore a quattro ore, compete per la pari durata una indennità oraria maggiorata del 10%. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Le parti convergono sulla possibilità di elevare le volte pro capite del turno di reperibilità portandole a 8 nel mese, qualora ve ne sia la necessità, confermando la tariffa ivi prevista all'articolo 4 del CCRL 15.10.2018.

3. Al lavoratore che, durante il periodo di reperibilità, renda un'effettiva prestazione lavorativa non compete l'indennità di reperibilità e spetta il solo compenso per lavoro straordinario nel limite delle ore effettivamente rese.

4. il servizio può essere attivato per fronteggiare le seguenti fattispecie:

-stesura atti di nascita e morte (incluse le attività necessarie per l'espletamento pratiche connesse alle cerimonie funebri);

5. Le modalità di chiamata, i soggetti abilitati a contattare il personale e il calendario dei turni di reperibilità del personale sono definiti dal/i competente/i Responsabili di servizio, anche in unico documento congiunto, con disposizione di servizio e previa verifica con l'ufficio personale delle disponibilità finanziarie necessarie all'applicazione del presente contratto, da redigere e consegnare all'ufficio personale e all'Amministrazione comunale, entro il giorno 20 del mese precedente a quello a cui si riferisce la reperibilità.

D) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i ccrl 01.08.2002, art. 30 ccrl 26.11.2004)

1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura proporzionale.

2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi nonché alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale e con firma degli atti istruttori dichiarata nel provvedimento finale:

- specifiche responsabilità, attribuite con atto formale con firma degli atti istruttori dichiarata nel provvedimento finale, al personale addetto ai servizi di protezione civile.

3. Le indennità vengono corrisposte a conclusione dell'esercizio di riferimento, sulla base di attestazione resa dal titolare di posizione organizzativa /Responsabile del servizio, circa l'effettivo svolgimento della funzione nelle modalità indicate.

E) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2016-2018)

1. Al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, in via continuativa, intendendo tale quella svolta per almeno 3 ore dell'impiego orario giornaliero, compete una indennità giornaliera massima di € 1,00.

2. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di vigilanza e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

3. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

F) Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art.5 ccrl 2016-2018)

1. Al dipendente che per particolari e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale o presta attività in giorno festivo infrasettimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

3. Le maggiorazioni di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

G) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 6.11.2004, art. 24 ccrl 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)

1. Compatibilmente con le risorse decentrate disponibili, l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie sotto enunciate (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie indicate. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016-2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.

2. L'istituto si caratterizza in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, e coerentemente il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie delle categorie di appartenenza (cfr. A al CCRL 07.12.2006). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura;

3. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite, con richiesta di esercizio con firma degli atti istruttori dichiarata nel provvedimento finale, da TPO/Responsabile di Servizio, previa verifica a cura dello stesso della corrispondenza di quanto previsto da precedente comma e previa verifica con l'ufficio personale delle disponibilità del fondo conseguenti all'applicazione della presente fattispecie, e li comunica all'ufficio del personale e all'amministrazione comunale entro i termini previsti per l'elaborazione degli stipendi del mese di gennaio o entro il giorno 20 del mese precedente a quello in cui viene attivata l'indennità.

4. L'individuazione del valore dell'indennità da attribuire a ciascuna fattispecie, come sotto indicata, viene determinato come di seguito indicato. Le fattispecie ed i valori potranno essere oggetto di modificazione annualmente, in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni e oggetto di ridefinizione in sede di contrattazione decentrata;

5. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il dirigente/titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

6. Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui alla presente lettera G) si individuano le seguenti fattispecie la cui elencazione è esaustiva:

CATEGORIA	FATTISPECIE/CRITERI	Importo annuo lordo individuale
C/PLA/ D /PLB	Responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi, coordinati dal dipendente (es. capo-operaio) (con firma degli atti istruttori dichiarati nel provvedimento finale, qualora presente o in report o altri documenti);	- € 1.000,00 fino a 20 dipendenti/ e/o LPU/LSU/Borse lavoro/ Cantieri di lavoro/forme analoghe di supporto al reddito/ coordinati. - € 1.500,00 da 21 a 31 dipendenti/ e/o LPU/LSU/Borse lavoro/ Cantieri di lavoro/forme analoghe di supporto al reddito/ coordinati. - € 2.000,00 oltre 31 dipendenti/ e/o LPU/LSU/Borse lavoro/ Cantieri di lavoro/forme analoghe di supporto al reddito/ coordinati.
C/ PLA /D/PLB	Responsabile di certificazioni ambientali, di autorizzazioni paesaggistiche, istruttorie piani urbanistici, inclusi i procedimenti connessi alle precedenti materie (con firma degli atti istruttori dichiarati nel provvedimento finale);	- € 1.000,00: fino a 35 certificazioni ambientali ed autorizzazioni paesaggistiche rilasciate e fino a 6 piani urbanistici/strumenti approvati dagli organi competenti; - € 1.500,00: da 36 a 52 certificazioni ambientali ed autorizzazioni paesaggistiche rilasciate e fino a 9 piani

		urbanistici/strumenti approvati dagli organi competenti; - € 2.000,00: oltre 52 certificazioni ambientali ed autorizzazioni paesaggistiche rilasciate e oltre 9 piani urbanistici/strumenti approvati dagli organi competenti;
--	--	---

7 Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità sarà corrisposta proporzionalmente in misura pari alla percentuale di servizio reso.

8. Le indennità vengono corrisposte a conclusione dell'esercizio di riferimento, previa attestazione del TPO/Responsabile di Servizio che verifica la sussistenza e regolarità della prestazione resa e l'effettivo svolgimento della funzione nelle modalità indicate, dando atto della presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.

H) Incentivo gestione associata (art. 48 del CCRL 07.12.2006).

Al personale, assegnato alle gestioni associate di servizi, potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21, comma 2, del CCRL 2008.

Tale indennità troverà applicazione nel caso in cui:

- sia prevista in tutti i Contratti collettivi decentrati integrativi dei Comuni partecipanti alla forma associata di cui trattasi e determinata nella stessa misura;
- previa verifica delle disponibilità dei fondi risorse decentrate di tutti gli enti aderenti in sede di contrattazione per la definizione dell'utilizzo, viene fissata nella misura di € 20 lordi su base mensile.
- Qualora la disponibilità di risorse finanziarie sia insufficiente a garantire la copertura dell'intera somma necessaria a corrispondere tale indennità a tutti i dipendenti assegnati alle diverse gestioni associate, le parti definiranno la misura dell'indennità prima dell'erogazione di detta indennità e comunque entro gennaio dell'anno successivo.
- In assenza di risorse finanziarie da parte, anche di un solo dei Comuni appartenenti alle diverse gestioni associate, non si procederà all'erogazione di detta indennità.

L'erogazione dell'indennità sarà effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento, in base all'effettive presenze, certificate dal Responsabile del servizio.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 21

Qualità del lavoro

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenze di servizio organizzate dai responsabili e con il coinvolgimento di tutto il personale;
- raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
- formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.

2. Almeno una volta l'anno viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

Art. 22

Salute e sicurezza

1. L'Ente, almeno due volte l'anno, darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

2. Contestualmente all'informazione di cui al comma 1, l'Ente trasmetterà alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali.

ORARIO

Art. 23

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni o sei giorni lavorativi.

2. Nel rispetto di quanto previsto dal precedente comma, possono pertanto essere adottate le sottoindicate tipologie di orario:

- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 3 CCRL 15/10/2018;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali di 36 ore settimanali.

3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro, incluse le fasce di flessibilità, sono determinate dall'A.C., con riordino delle stesse entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, nel rispetto delle relazioni sindacali richieste dal Contratto Regionale di lavoro.

Art. 24

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nell'ente un' orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio.

3. Il personale che fruisce della flessibilità è tenuto a garantire la presenza nell'orario di apertura degli uffici al pubblico.

4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito del giorno di maturazione dello stesso.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 1.8.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 25

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
2. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio, dandone tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 30 luglio e il 15 novembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.
6. È confermato il limite massimo individuale di 15 ore di lavoro straordinario.
7. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).
8. Le ore eccedenti le 15 ore garantite, potranno essere liquidate in caso di disponibilità di budget finanziario.

Art. 26

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono le ore di straordinario effettuate ed autorizzate (art. 19 del CCRL 01.08.2002).
2. Nel conto confluiscono su richiesta del dipendente le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate fino ad un massimo di 15h/anno pro- capite.
3. Per le ore accantonate deve essere corrisposta la maggiorazione per le prestazioni di lavoro straordinario.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi.
5. La verifica sull'andamento della Banca delle ore e sulla quantità delle prestazioni straordinarie sono oggetto di incontro tra le parti da tenersi almeno una volta l'anno.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate nei limiti delle 15 ore pro-capite (comprehensive delle ore di lavoro straordinario in liquidazione) Al termine dell'anno solare successivo a quello di maturazione, qualora nella banca residuino ancora delle ore non utilizzate come permessi compensativi queste saranno liquidate al dipendente con la busta paga del mese successivo.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 27

Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie dell'Ente da destinare alla formazione.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.
3. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
4. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. L'ufficio personale cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo.
8. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale, incrementate con quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 28

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

a) i responsabili di servizio/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;

b) il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;

c) la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;

d) i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;

e) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

Art. 29

Erogazione premio di produttività

1. I compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono erogati, di norma, entro il mese di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento;

2. in ogni caso la liquidazione della retribuzione di risultato a favore del Segretario Comunale, dei Dirigenti e/o titolari di Posizione organizzativa, non può precedere cronologicamente la liquidazione dei compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance;

3. la disposizione di cui al precedente comma ha natura perentoria.

Art. 30

Risultato organizzativo e procedure conciliative

Come riportato nell'art. 20, l'Organismo di controllo, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, valuterà i risultati organizzativi dei servizi dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti, con l'attivazione delle procedure conciliative previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente a cui si rinvia.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 31

Servizi in gestione esterna

1. Qualora l'Ente si avvalga di prestazioni esterne parziali o totali per l'erogazione dei servizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: manutenzione del verde, assistenza, cucina, asilo nido, ecc.), nella predisposizione del bando di gara inserisce clausole di salvaguardia occupazionale del

personale già impiegato nel servizio affidato a terzi nonché l'obbligo di applicazione al personale impiegato delle norme contrattuali di riferimento, così come stabilito dall'art. 50 del Dlgs 50/2016.

2. L'Ente procede altresì alle necessarie verifiche sugli effettivi adempimenti da parte della ditta aggiudicataria in particolare sul rispetto della qualità del servizio e della integrale applicazione del CCNL (compresi integrativi regionali, territoriali, aziendali) di riferimento al personale impiegato soci compresi.

Art. 32

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale, tenendo conto della relativa disciplina adottata dall'Ente a cui si rinvia.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento nonché degli ulteriori requisiti indicati nella relativa disciplina adottata dall'Ente.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, e con l'obbligo di definizione della graduatoria entro il 30 novembre dell'anno medesimo.

4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate.

5. In caso di parità di punteggio, qualora le disponibilità finanziarie assegnate alla categoria non consentano l'attribuzione del superiore livello economico a tutti i dipendenti della categoria interessata, la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta, nell'ordine, al dipendente:

- a) appartenente alla posizione economica più bassa;
- b) che ha avuto non hanno mai avuto la progressione o coloro che hanno avuto la progressione più lontana nel tempo;
- c) con maggiore anzianità di servizio;
- d) in caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, al più anziano di età.

Art. 33

Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente può fornire adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative in forma associata, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 34

Tempo di viaggio

1. Qualora ai fini dell'espletamento delle prestazioni lavorative sia necessario utilizzare un mezzo di trasporto, il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa per tutto il personale dipendente.

Art. 35

Buono pasto

1. L'Amministrazione provvede a garantire al personale dipendente un buono pasto elettronico sostitutivo del servizio mensa del valore di € 7.00 corrispondente ai 2/3 quale costo a carico dell'Ente. È fatto salvo l'eventuale importo in essere se superiore.

2. I dipendenti hanno titolo a percepire un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dal vigente Regolamento per la disciplina dei buoni pasto sostitutivi del servizio di mensa a favore del personale comunale.

3. Riguardo la cumulabilità dei buoni pasti e il loro utilizzo si rimanda a quanto disposto dal Ministero dello Sviluppo Economico con decreto n. 122 del 7 giugno 2017.

Art. 36

Ferie

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

Art. 37

Congedi parentali ad ore

1. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero; comunque le ore fruite in maniera frazionata nel mese, sommate dovranno corrispondere a giornate lavorative intere.

2. Non è consentita la cumulabilità del congedo parentale così disciplinato con altri istituti previsti dalla normativa sulla tutela della maternità e paternità.

3. Il genitore lavoratore dipendente che si astiene dal lavoro per congedo parentale ad ore non può usufruire nella medesima giornata né di congedo parentale ad ore per altro figlio, né dei riposi orari per allattamento anche se richiesti per bambini differenti (messaggio INPS 3/11/2015 n. 6704).

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39

Disapplicazioni

1. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, c.1, del D.Lgs n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti

collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari, degli enti cui il presente contratto si applica qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.

Art. 40

Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.
2. Copia del presente CCDI è distribuito a cura e spese dell'Ente ad ogni dipendente.

Scheda 1- COSTITUZIONE Fondo risorse STABILI
(art. 32 CCRL 2016-2018)

FONDO RISORSE STABILI DIPENDENTI AL 31/12/2016			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti al 31/12/2016	Totale
A	€ 917,00		€
B	€ 1.016,00		€
C	€ 1.177,00		€
D	€ 2.271,00		€
PLS	€ 1.012,00		€
PLA	€ 1.124,00		€
PLB	€ 1.944,00		€
PLC	€ 2.235,00		€
Sommano			€

FONDO RISORSE STABILI DIPENDENTI TRASFERITI 2016 E 2017			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti trasferiti	Totale
A	€ 917,00		€
B	€ 1.016,00		€
C	€ 1.177,00		€
D	€ 2.271,00		€
PLS	€ 1.012,00		€
PLA	€ 1.124,00		€
PLB	€ 1.944,00		€
PLC	€ 2.235,00		€
Sommano			€

FONDO RISORSE STABILI ANNO 2019	
Fondo risorse dipendenti	€
A detrarre risorse dipendenti trasferiti	€
subtotale	€
RIA, maturato economico, assegni ad personam personale cessato	€
TOTALE risorse stabili	€

Scheda 2- COSTITUZIONE Fondo risorse VARIABILI
(art. 32 CCRL 2016-2018)

FONDO RISORSE VARIABILI DIPENDENTI AL 31/12/2016			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti al 31/12/2016	Totale
A	€ 1.000,00		€
B	€ 1.000,00		€
C	€ 1.000,00		€
D	€ 1.000,00		€
PLS	€ 1.000,00		€
PLA	€ 1.000,00		€
PLB	€ 1.000,00		€
PLC	€ 1.000,00		€
Sommano			€

FONDO RISORSE STABILI DIPENDENTI TRASFERITI 2016 E 2017			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti trasferiti	Totale
A	€ 1.000,00		€
B	€ 1.000,00		€
C	€ 1.000,00		€
D	€ 1.000,00		€
PLS	€ 1.000,00		€
PLA	€ 1.000,00		€
PLB	€ 1.000,00		€
PLC	€ 1.000,00		€
Sommano			€

FONDO RISORSE VARIABILI ANNO 2019	
Fondo risorse dipendenti	€
A detrarre risorse dipendenti trasferiti	€
subtotale	€
Economie anni precedenti	€
Personale a tempo determinato in servizio da 6 mesi	€
Risparmi da piani di razionalizzazione	€
Incremento da altre disposizioni normative e legislative	€
TOTALE risorse variabili	€

Scheda 3 – UTILIZZO Fondo risorse STABILI
(art. 32 CCRL 2016-2018)

UTILIZZO FONDO RISORSE STABILI ANNO 2019	
Risorse complessive a disposizione	€
a) Spesa attuale progressioni orizzontali	€
b) Somme per progressioni anno corrente	€
Totale spesa per progressioni orizzontali (a+b)	€
Residuoano	€

Scheda 4 – UTILIZZO Fondo risorse VARIABILI
(art. 32 CCRL 2016-2018)

UTILIZZO FONDO RISORSE VARIABILI ANNO 2019	
Risorse a disposizione come da costituzione	€
Residuoano da fondo progressioni	€
	€
Totale somme per produttività	€

